Deutscher Bundestag **Drucksache 16/2653**
16. Wahlperiode 20. 09. 2006

Antrag

der Abgeordneten Dr. Thea Dückert, Margareta Wolf (Frankfurt), Kerstin Andreae, Matthias Berninger, Brigitte Pothmer, Christine Scheel und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Partnerschaftliche Unternehmenskultur stärken – Mitarbeiterbeteiligung fördern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Mitarbeiterbeteiligung ist Teil einer modernen, offenen Unternehmenskultur. Sie ist Ausdruck eines partnerschaftlichen Miteinanders im Unternehmen. Sie stärkt das Wir-Gefühl im Unternehmen und funktioniert gerade dann, wenn sie mit Formen der immateriellen Beteiligung verknüpft wird. Gerade in dieser Kombination entstehen neue Teilhabechancen für die Mitarbeiter.

Mitarbeiterbeteiligung eröffnet zusätzliche Mitentscheidungsmöglichkeiten neben der gesetzlichen Mitbestimmung. Durch Mitarbeiterbeteiligung werden Mitarbeiter zu Mitentscheidern. Mitarbeiterbeteiligung dient dem Ziel einer Teilhabegesellschaft mit einem möglichst hohen Grad an Partizipations- und Mitentscheidungsmöglichkeiten des Einzelnen in allen Gesellschaftsbereichen. Durch Mitarbeiterbeteiligungsmodelle werden Mitarbeiter zu Teilhabern.

Mitarbeiterbeteiligung ist Ausdruck einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur, in der starre Hierarchien aufgebrochen werden und ein konsensorientierter Umgang zwischen Management und Mitarbeiterschaft besteht.

Untersuchungen zeigen, dass Mitarbeiterbeteiligung sich insbesondere dann positiv für das Unternehmen auswirkt, wenn sie in Zusammenhang mit beteiligungsorientierten Managementmethoden angewandt wird. Materielle Mitarbeiterbeteiligung tritt deshalb nicht an die Stelle von immaterieller Mitarbeiterbeteiligung, und schon gar nicht an die Stelle der gesetzlichen Mitbestimmung, sondern ergänzt diese.

Zusätzliche Mitentscheidungs-, Kontroll- und Informationsrechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen insbesondere bei Kapitalbeteiligungen, also bei Belegschaftsaktien, GmbH- und Genossenschaftsanteilen. Fremdkapitalbeteiligungen wie beispielsweise Mitarbeiterdarlehen sind dagegen Instrumente der Vermögensbildung. Mischformen wie Genussrechte oder Stille Beteiligungen bieten in der Regel nur begrenzt neue Teilhabemöglichkeiten, haben aber ihre Stärke darin, dass sie insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen genutzt werden.

Mitarbeiterbeteiligung in Form von Kapitalbeteiligung eröffnet der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nicht nur Mitbestimmungsrechte, sondern über Dividenden, Ausschüttungen und Wertsteigerungen der Anteile auch Zugang zu dem volkswirtschaftlich stetig wachsenden Kapitalvermögen und -einkommen.

Es fördert die Vermögensbildung und erschließt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zusätzliche Einkommensquelle.

Durch Modelle der Mitarbeiterbeteiligung können die Produktivität gesteigert und die Kapitalbasis der Unternehmen verbessert werden. Die Kooperation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird verbessert und das unternehmerische Denken in der Belegschaft wird gefördert. Mitarbeiterbeteiligungen erhöhen die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen und erleichtern es so dem Unternehmer, Know-how-Träger im Unternehmen zu halten. Die Arbeitgeber profitieren also durch die positiven Effekte einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur. Mitarbeiterbeteiligung führt somit zu einer Win-Win-Situation.

Durch die materielle Beteiligung der Mitarbeiter können die Liquidität und die Finanzierungsmöglichkeiten des Unternehmens auf eine breitere Basis gestellt werden. Kurzfristig kann durch diesen Kapitalzufluss Fremdkapital durch günstigeres Beteiligungskapital ersetzt werden, so dass sich langfristig die Eigenkapitalausstattung der Unternehmen ihre Kapitalstruktur und damit ihre Ratingposition verbessern. Diese Möglichkeiten sollten insbesondere von den mittelständischen Unternehmen genutzt werden, deren Eigenkapitalausstattung im internationalen Vergleich niedrig ist. Im Rahmen der neuen Eigenkapitalvorschriften nach Basel II wird künftig die Eigenkapitalausstattung noch wichtiger für die Beurteilung der Bonität eines Unternehmens und damit für die Ausgestaltung der konkreten Kreditkonditionen.

Betriebliche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung lassen sich dazu nutzen, Löhne und Gehälter flexibler zu gestalten. Durch eine Kombination von Fixlohn und erfolgsabhängiger Beteiligung können die Unternehmen besser auf Konjunkturzyklen oder Auftragssituationen reagieren. Vorteile ergeben sich hier nicht nur für den einzelnen Beschäftigten durch Sicherung seines Arbeitsplatzes, sondern auch für die Gesamtbeschäftigung und damit für den Arbeitsmarkt.

Modelle der Mitarbeiterbeteiligung können zur Lösung von Nachfolgeproblemen in kleinen und mittleren Familienunternehmen beitragen. Durch Zusammenfassung der Anteile in eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft können Teile oder sogar die gesamte Belegschaft diese Betriebe übernehmen. Damit könnte das Unternehmen erhalten werden, und die Beschäftigten würden für ihren Einsatz für das Unternehmen belohnt.

Auch in börsennotierten Unternehmen spielt die Mitarbeiterbeteiligung eine immer wichtigere Rolle. Nachhaltigkeitsindizes sehen das Bestehen von Mitarbeiterbeteiligung als ein wichtiges Aufnahmekriterium vor. Unternehmen, die in Nachhaltigkeitsindizes enthalten sind, können neues Nachfragepotential bei institutionellen Anlegern erschließen und so ihren Börsenwert seigern. Der Finanzmarkt honoriert somit bereits funktionierende Mitarbeiterbeteiligungen.

Im internationalen Vergleich sind Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland selten. Derzeit bieten nur rund 3 600 Betriebe ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an, während in Großbritannien dagegen etwa 30 Prozent der Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten die Mitarbeiter am Kapital beteiligen.

Eine breite Mitarbeiterbeteiligung lässt sich aber weder staatlich verordnen noch durch steuerliche oder sonstige staatliche Anreize durchsetzen. Individuelle Modelle der Mitarbeiterbeteiligung werden nur realisiert werden, wenn beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – derartige Lösungen entwickeln und durchsetzen wollen. Das setzt einmal voraus, dass sie von den Vorteilen einer Mitarbeiterbeteiligung überzeugt sind.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. bürokratische Hürden, die einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen im Mittelstand entgegenstehen, zu identifizieren und zu beseitigen. So beispielsweise im Wertpapierprospektgesetz, solange sichergestellt bleibt, dass die Mitarbeiter ebenso gut informiert werden müssen wie die Anleger;
2. eine Insolvenzsicherung für alle Mitarbeiterbeteiligungsmodelle, bei denen steuerliche Förderung in Anspruch genommen wird, verbindlich vorzuschreiben. Für kleine und mittlere Unternehmen sollen die Bürgschaftsbanken Programme mit Garantieübernahme nach Berliner Vorbild anbieten;
3. eine Kultur der Beteiligung zu fördern und dabei auf eine Ausweitung steuerlicher Subventionstatbestände zu verzichten;
4. bei den Unternehmen dafür zu werben, Aktienoptionspläne nicht nur den Führungskräften, sondern allen Mitarbeitern anzubieten;
5. bei den Unternehmen dafür zu werben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur über Erfolgsbeteiligungen am Gewinn des Unternehmens partizipieren zu lassen;
6. bei den Sozialpartnern dafür zu werben, Investivlöhne im Rahmen tariflicher Öffnungsklauseln stärker als bisher zu nutzen;
7. die bereits existierenden Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) zur Unterstützung einer Unternehmensnachfolge durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker als bisher bekannt zu machen und eventuell vorhandene Förderlücken zu identifizieren und zu schließen;
8. gelungene Beispiele von erfolgreichen Mitarbeiterbeteiligungsmodellen zu verbreiten und interessierten Unternehmen auf einer Internetseite zur Verfügung zu stellen.

Berlin, den 20. September 2006

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Zu 1.

Deutsche Mittelständler beteiligen ihre Mitarbeiter eher selten am Kapital. Die relativ geringe steuerliche Förderung ist dabei nicht unbedingt die entscheidende Ursache. Schwerwiegender sind Vorbehalte auf Seiten der Unternehmer (Angst, nicht mehr „Herr im eigenen Hause“ zu sein). Neben der Verbreitung von Best Practice auch und speziell für kleine und mittlere Unternehmen ist es notwendig, bürokratische Hürden, die einer stärkeren Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen im Wege stehen, abzubauen. Es ist zu prüfen, ob eine vereinfachte Prospektpflicht zum Bürokratieabbau beitragen kann. Sichergestellt sein muss, dass die Mitarbeiter nicht schlechter informiert werden als die Anleger.

Zu 2.

Arbeitnehmer werden durch eine Kapitalbeteiligung nicht nur an den Chancen, sondern auch an den Risiken der Unternehmensentwicklung beteiligt. Durch Kurs- und Insolvenzrisiko tragen sie ein „doppeltes Risiko“ des Verlustes des Arbeitsplatzes und des Verlustes der Kapitalanlage. Die Konzentration der

Kapitalanlage auf ein einzelnes Unternehmen widerspricht dem Grundsatz der Diversifikation der Risiken und macht Mitarbeiterbeteiligungsmodelle ungeeignet zur Sicherung der Altersvorsorge.

Zur Begrenzung des kurzfristigen Risikos für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss für steuerlich subventionierte Mitarbeiterbeteiligungsmodelle eine verbindliche Insolvenzsicherung eingeführt werden. Analog zu bestehenden Regelungen bei Mitarbeiterdarlehen müssen Mitarbeiterbeteiligungen für die Dauer der Sperrfrist zwingend durch eine Bankbürgschaft oder ein Versicherungsunternehmen vor der Insolvenz des Unternehmens geschützt werden. Für kleine und mittlere Unternehmen ist eine Versicherungslösung jedoch nicht immer praktikabel. In Berlin und Thüringen existieren deshalb bereits Garantieprogramme für Mitarbeiterbeteiligung bei den Bürgschaftsbanken. Ein derartiges Angebot wäre bundesweit wünschenswert.

Zu 3.

Die Mitarbeiterbeteiligung wird sich nicht durch mehr Subventionen verbreitern lassen, sondern nur durch eine neue Kultur der Beteiligung. Insbesondere Arbeitgeber und Gewerkschaften sind gefordert, sich mehr für die Mitarbeiterbeteiligung zu engagieren und dieses Ziel in ihre Tarifpolitik aufzunehmen.

Der Arbeitsmarkt ist seit Jahren durch hohe Arbeitslosigkeit, Verriegelung des Berufszugangs – Stichwort Generation Praktikum – den Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und die Zunahme der Selbständigkeit mit einem wachsenden Anteil prekärer Selbständigkeit gekennzeichnet. Deshalb ist es derzeit die vorrangige Aufgabe der Politik, knappe staatliche Mittel für die Verbesserung der Situation derer einzusetzen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bzw. in prekärer Beschäftigung sind. Zusätzliche staatlich subventionierte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme laufen dagegen Gefahr, knappe Mittel für den Aufbau von Vermögen für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verwenden, deren materielle Position vergleichsweise gut ist.

Zu 4.

Bei international agierenden Aktiengesellschaften ist es längst Standard geworden, nicht nur die international umworbenen Führungskräfte mit Aktienoptionen an das Unternehmen zu binden, sondern der gesamten Belegschaft ein Beteiligungsprogramm anzubieten. Derzeit beteiligen 21 der 30 DAX-Unternehmen ihre Mitarbeiter in Form von Mitarbeiteraktien. Die Beteiligung aller Mitarbeiter in Form von Aktienoptionsplänen ist dagegen noch eine Ausnahme. Dabei bergen Aktienoptionen für den beteiligten Mitarbeiter ein auf den Wert der Option begrenztes Verlustrisiko und aufgrund der Hebelwirkung große Gewinnchancen. Diese Beteiligungsform sollte deshalb allen Mitarbeitern offenstehen. Wichtig ist hierbei, die Transparenz für die Anleger bei Aktiengesellschaften zu gewährleisten. Deshalb muss der Umfang der Aktienoptionspläne offengelegt werden.

Zu 5.

Ausdruck einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur ist es auch, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Auf diese Weise wird der gemeinsame Erfolg von Management und Mitarbeiterschaft auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar materiell spürbar. Erfolgsbeteiligungen sollten zum betrieblichen Standard werden. Erfolgsbeteiligungen können entweder bar an die Mitarbeiter ausbezahlt werden oder als Grundstein eines Kapitalbeteiligungsmodells im Unternehmen reinvestiert werden.

Zu 6.

Investivlöhne, also ein Verzicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Lohn zugunsten von Kapitalbeteiligungen, können dazu beitragen, dass Lohnverzicht und Mehrarbeit einen Gegenwert erhalten und so als Instrument der Krisenbewältigung gestärkt werden. Im Falle des Lohnverzichts zur Rettung eines Unternehmens sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür auf der Beteiligung am Unternehmen bestehen, damit sie an künftigen Erträgen beteiligt werden.

Zu 7.

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn schätzt, dass jährlich 71 000 Unternehmen mit 680 000 Arbeitsplätzen einer Nachfolgeregelung bedürfen. Gerade im Mittelstand wird es immer häufiger zum Problem, eine oder einen geeignete(n) Nachfolger(in) zu finden. In diesen Fällen ist eine Firmenübernahme durch einzelne Mitarbeiter oder die Mitarbeiterschaft als Ganzes eine gute Alternative, die nicht an Finanzierungsschwierigkeiten scheitern darf. Die KfW bietet hierfür bereits heute Unterstützungsangebote, im Rahmen beispielsweise des „Unternehmerkredits“ oder des „ERP-Kapitals für Gründung“. Es muss verstärkt dafür geworben werden, diese Programme nicht nur für Neu-Existenzgründungen, sondern auch für Nachfolgen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; zu nutzen. Eventuell bestehende Förderlücken müssen geschlossen werden.

Zu 8.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme müssen an die jeweilige Unternehmenssituation angepasst sein. Das Programm von der Stange hilft nicht. Das heißt jedoch nicht, dass das Rad jedes Mal neu erfunden werden müsste. Vielmehr können insbesondere kleine und mittlere Unternehmen von den Erfahrungen Anderer profitieren. Das erspart Zeit und Kosten bei der Planungs- und Einführungsphase und erhöht somit die Chancen, dass das Projekt Mitarbeiterbeteiligung überhaupt in Angriff genommen wird. Deshalb soll ein umfassender Best-Practice-Austausch initiiert werden. Zu diesem Zweck soll eine Internetseite eingerichtet werden, auf der erfolgreiche Modelle vorgestellt werden können.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333